14. 1. 2005

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Mnoho povyku pro nic !?

Nový zákon o zaměstnanosti a nemožnost podnikatelů uzavírat smlouvy s podnikateli, kteří nemají zaměstnance – to je opět mediální téma.

Konkrétně ustanovení § 13 (už číslo naznačuje) zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1.10.2004, říká:

(1) Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

(2) Běžnými úkoly vyplývajícími z předmětu činnosti právnické nebo fyzické osoby se rozumí úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností podle zvláštních právních předpisů,16) které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

(3) Povinnost stanovená v odstavci 1 neplatí v případech, kdy plnění běžných úkolů

a) zajišťuje fyzická osoba sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů,

b) zajišťuje právnická nebo fyzická osoba dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce (§ 66), nebo

c) právnická nebo fyzická osoba svěří jinému zaměstnavateli.

(4) Plnění běžných úkolů podle odstavce 3 písm. c) lze svěřit jen zaměstnavateli, který má činnosti (úkoly), které mu mají být svěřeny, zahrnuty v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

Problémem je právě ustanovení odstavce 3 písm. c) v kombinaci s odstavcem 4. Fakticky je zde totiž zcela jasně řečeno, že podnikatel nemůže uzavřít smlouvu se subdodavatelem, který nemá žádné zaměstnance. Asi to bude totiž jinak, asi by se toto ustanovení nepoužilo, pokud podnikatel ve smyslu zákona uzavře smlouvu s dalším podnikatelem, bez zaměstnanců, půjde-li o jiný předmět činnosti, než který má ve svém předmětu podnikatel, zadávající práci. Také určitou roli by bezesporu hrály i ony „běžné úkoly“, zmíněné v textu zákona. Nicméně toto jsou takové „detaily“, které se bezesporu vyřeší. Navíc podle denního tisku příslušné ministerstvo již vydalo, či vydá metodický předpis – co na tom, že práva a povinnosti lze uložit pouze zákonem, nebuďme detailisté.

Za zmínku ale možná stojí skutečnost, že toto ustanovení není vůbec nic nového a fakticky platí již od novely původního zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., provedené zákonem č. 369/2000 Sb.

Pro osvěžení paměti snad něco z nedávné historie

- začátek 90-tých let a v Benešově začíná podnikat pan Švarc, který našel cestu, jak vyřešit vysoké odvody na sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců – nezaměstnává zaměstnance, ale spolupracuje s podnikateli

- tento mechanismus se stává následně rozšířeným a stát, protože přichází o peníze na odvodech za sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců (nenechme se mýlit správnou formulací „pojištění“), zasahuje. V rámci zákona č. 578/1991 Sb. je přijata i novela zákona o zaměstnanosti, která ve vloženém odstavci 4 v § 1 zákona o zaměstnanosti říká, že : *Právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí anebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů. Běžnými úkoly*

vyplývajícími z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

- nějakou dobu je klid a uvedené ustanovení se prakticky nemění, objevuje se však další problém – velké společnosti zjišťují problematičnost tohoto ustanovení. Fakticky při jeho striktním uplatňování by mohla být ochromena jejich výroba, prováděná pomocí subdodavatelů.

- Vzhledem k tomu, že stát samozřejmě podporuje podnikání, přichází změna v podobě zákona č. 369/2000 Sb. – doplněné ustanovení zákona o zaměstnanosti v § 1 odst. 6 říká, že *Právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů anebo je-li plnění běžných úkolů právnickou nebo fyzickou osobou svěřeno jiné právnické nebo fyzické osobě, která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Běžnými úkoly vyplývajícími z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Jinou právnickou nebo fyzickou osobou se pro tyto účely rozumí pouze osoba, jejíž předmět činnosti zahrnuje i činnosti, které ve smyslu věty druhé má svými zaměstnanci v pracovních vztazích zajišťovat.*

Jak je tedy z textu zřejmé, jedná se o stejnou povinnost, jaká je ve zcela novém zákoně o zaměstnanosti, tudíž skutečně nic nového. Pouze u původní úpravy bylo třeba k tomuto závěru dospět na základě logického výkladu, nyní již je v zákoně zcela jasně uvedeno, že nelze úkoly svěřit nezaměstnavateli. Důvod je zřejmě v tom, že v současné době již dle názoru zákonodárců éra drobných podnikatelů skončila a jako skutečný podnikatel, se kterým tak bude ze strany státu nakládáno, je někdo, kdo zaměstnává zaměstnance, nikoliv drobný živnostník bez zaměstnanců, proto tedy dochází k jasnému deklarování této skutečnosti. Zajímavá je tedy snad jen tato skutečnost.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu